



有关艾滋病患者在工作场所披露身份的问题

问答

1. 我必须把自己患有艾滋病的事情告诉雇主吗？

多数情况下，你不必把自己患有艾滋病的事情告诉雇主或任何同事。无论你是否该在工作场所披露自己的艾滋病患者身份，也无论向谁披露，这都完全取决于你自己。你的个人健康信息（包括艾滋病）属于隐私。

几乎所有工作都不构成将艾滋病病毒传给他人的风险。因此，在法律上，你没有义务披露自己的患病情况，雇主以披露此类信息为聘用条件的，属于非法歧视行为。但请注意，如果你是在医疗保健类环境下工作，上方所讲的无披露义务的总则可能会有一些例外（见下方）。

2. 我在求职时，雇主是否可以询问我是否患有艾滋病或要求我接受艾滋病病毒检测？

不可以。根据法律，雇主无权将沟通艾滋病状态做为聘用条件，包括申请工作以及面试过程中。

在首例艾滋病歧视案件中，仲裁委员会于1987年认定，因空乘人员患有艾滋病而将其解聘的做法是非法歧视行为。法院和审判团也都规定，拒绝聘用患艾滋病的人做厨师、护士及空军成员均是明令禁止的歧视行为。

由于类似案件的宣判，总则得以在加拿大全国确立：禁止因残疾状态进行歧视的法案亦包括艾滋病状态在内。雇主无权要求你告知艾滋病状态，正如雇主也无权过问你的性取向、婚姻状况、宗教信仰或其他类似的个人信息一样。

潜在雇主可以为了评估你履行工作职责的能力而对你提问。某些情况下，雇主可以在聘用你之后要求你进行医学检查，以判断你是否有能力履行特定的工作职责（例如：以你的身体状况是否能举起重物），或判断你是否会需要某种残疾方面的支持。此类医学检查不应包括艾滋病病毒检测在内，因为阳性结果并不能说明你是否有能力履行特定的工作职责。

不过，在某些求职经历中，的确会有雇主询问特定的医学问题，包括艾滋病，还有些面试官会询问你的健康状况及其他特定情况。该如何回答此类问题由你自行决定。你可以在表格上跳过这个问题，撒谎或说些整体的健康状况，或说你有残疾，但不必说明你有艾滋病。建议你事先想好应对这些问题的方式，因为你的回答不仅会影响到你获得工作的机会，还会在今后雇主发现你未诚实作答的情况下产生不好的后果。

如果你选择说出自己的艾滋病患者身份，而且你因此而未被聘用，那么，其行为会被视为基于残疾状态的非法歧视行为。

3. 如果我在医疗保健领域工作呢？我必须把自己患有艾滋病的事情告诉雇主吗？

如上所述，总体原则是，法律上你没有义务在工作场所披露自己患有艾滋病一事。不过，在某些医疗保健类工作中，某些操作可能会有较小的传播艾滋病病毒的风险，比如在执行一些特定的医疗程序时。

因此，在某些情况下，你所在行业的监管机构可能会有出台一些特殊而有限的，有关艾滋病状态披露事宜的规定（比如某 College of Physicians and Surgeons 或 College of Nurses）。这些条例在不同的职业间有所不同，各省/地区之间可能亦有差别。只有在你的工作内容真有可能将艾滋病传染给他人（如：同事、客户或患者）的情况下，向你提出的披露要求才是合理合法的。

如果你从事的职业在这个范畴内，也并不总是意味着你需要直接向雇主披露。例如一名患艾滋病的医生，若其在工作中需要实施某些“易感接触性操作”

（“exposure-prone procedures”）（有可能发生医护人员皮肤与尖利仪器或体腔/创口内的组织发生直接接触的侵入性操作），那么，其通常需要向相关的 College of Physicians and Surgeons 披露自己的艾滋病患病情况，而不是直接向其雇主披露（见下方）。

如果你正在从事医疗保健类职业或考虑从事此类职业，那么，请联系相关的监管机构来了解适用于你的具体条例。

4. 我需要向我的职业监管机构披露自己患有艾滋病的事情吗？

职业监管机构向行业从业人员的业务行为提供指导（如：忽视、社工等）。这些标准对行业从业人员具有法律约束力。违反相关规定可能会受到纪律处分，比如被停职或吊销从业执照。对多数职业而言，令他人接触到艾滋病病毒的可能性极小。因此，多数情况下，你在法律上没有义务向你的职业监管机构披露你患有艾滋病的事情。

不过，对某些医疗保健类工作者而言，在有可能让他人接触到艾滋病病毒的情况下，其职业监管机构可能会要求其披露艾滋病状态。最常见的例子是外科医生、忽视

或牙科医生，因为他们所从事的工作是“易感接触性操作”。虽然将艾滋病病毒传染给他人的几率小之又小（事实上，目前还尚无记录显示在加拿大有医生将艾滋病病毒或丙型肝炎传染给了他/她的患者），但被托付了保护公众安全之职责的学院及其他机构有责任控制好风险，同时也有责任保护好从业人员的隐私。学院可能会对患有艾滋病（或其他传染病）的成员提出一些监控要求和业务行为上的限制。例如，医生和护士可能会被限制进行“易感接触性操作”。

5. 我需要向我的患者或客户披露自己患有艾滋病的事情吗？

一般而言，在法律上你没有义务向你的患者或客户披露自己患有艾滋病一事。医护人员在所有工作场所都应采取例行工作流程，包括采取通用防护措施来避免血液传染疾病的情况发生。

若有可能发生了接触艾滋病病毒的情况（比如：你的血液流到了患者或客户的破损皮肤上，虽然这种可能性很小），患者或客户应被告知有关情况，以便其寻求医学检测方面的建议并考虑是否服用抗病毒药物来进行接触后治疗（“接触病毒后的预防性治疗”（“post-exposure prophylaxis”）），以降低感染几率。如果此人未被告知可能接触了病毒的情况，你可能会被起诉。遇到这种情况后，你应当立即咨询律师或法律咨询所的意见。

如果你的职业行为受某个监管机构的管治（如某 College of Physicians and Surgeons 或 College of Nurses），那么，该机构或许也可以为你提供帮助。该监管机构或许可以在不暴露你身份的情况下通知接触了病毒的患者。

对性工作者而言，因未向客户告知艾滋病患者身份而可能受到的刑事指控是一项需要考虑在内的因素。根据加拿大最高法院2012年的决议，艾滋病患者在其性伴侣发生（阴道）性关系之前必须将患病的事实告知对方，除非患艾滋病的一方病毒载量很低或无法检测到，*而且*使用了安全套。（这些要求似乎也同样适用于肛交，但法律条文中并未明确规定。对于口交前未告知患病事实的做法是否可被定罪而言，法律也未明确规定。）因此，性工作者不向客户告知其艾滋病患者身份的，可能会面临刑事指控。（有关刑事法和艾滋病披露事宜的详细信息见www.aidslaw.ca/criminallaw。）

6. 我需要向我的同事披露自己患有艾滋病的事情吗？

你不必向同事披露自己的艾滋病患者身份。随意接触并不会传染艾滋病病毒。至于是否要将此事告知同事，这完全取决于你自己。

7. 我会因为患有艾滋病而被开除吗？

不会。在加拿大，联邦及省政府/地区级别的人权法均禁止因某人身有残疾（无论残疾状态是真实的还是感知到的）而对其进行歧视。这些法律在理解上亦包括艾滋

病患者。根据这些法律，因残疾（包括艾滋病）而开除或拒绝聘用他人的做法将被视为歧视行为。此外，雇主也不得因雇员身有残疾而给予其区别对待或消极对待，亦不得容忍他人在工作场所对残疾同事进行骚扰或歧视的行为。

根据加拿大人权法，雇主依法负有**通融义务**。工作场所的通融措施是指为了消除那些有碍残疾人员充分履行工作职责的障碍而作出的一些合理调整。雇主须采取此类通融措施，前提是这样做不会对雇主造成“过度重负”。范例包括：提供灵活的工作时间、在一天当中允许多次休息、对工作台进行物理改造、提供辅助设备或技术等。通融措施的更多信息见本系列的“**工作场所通融措施**”一节。

不过，如果雇主能够证明其对某人作出的开除、停职、工作限制或拒绝聘用等决定是基于**真诚**（“善意”）的职业原则，那么，其行为将不被视为非法歧视。**真诚原则**是以安全、高效和经济的方式经营企业所必需的。如果雇主的某条规定只是为了方便自己或让事情变得简单，那么，这种做法将不符合此原则。要被视为符合**真诚原则**，雇主必须证明其要求是让某岗位正常发挥基本功能所**必需的**。这种决定必须基于最新的医学、科学及统计信息。

如果你患有艾滋病（或其他残疾）这一事实对你能够从事的工作构成了限制，雇主也给予了你合理的通融，但你仍无法满足该岗位的要求的**真诚原则**，那么，雇主在这种情况下让你走人的做法并不被视为歧视。

8. 雇主（或我雇主的保险公司）可以因为我患有艾滋病而拒绝给我提供医疗或残疾福利吗？

雇主或提供福利保险的保险公司均无权因你患有艾滋病（与某些其他疾病相比较）而拒绝为你提供医疗或残疾福利。

不过，某些时候，福利可依法对某些患有艾滋病的员工予以限制。许多为某工作场所全体员工提供福利的团体保险计划包含一些有关“已有疾病”的条款。这些是指员工参加该计划之前就已经存在的疾病或健康问题。此类计划可能会要求“已有疾病”的员工支付额外的保险费用，或要求他们等候一段时间后才能提出与已有疾病相关的医疗索赔，也有可能根本就不对已有疾病的相关开支提供保险服务。如果你在开始为这家雇主工作之前就已经患有艾滋病，你的福利就可能会受到此类条款的限制。

9. 我要根据在工作场所参加的保险来申索福利的话，我需要披露自己患有艾滋病一事吗？

对使用通过其雇主提供的福利计划的员工而言，其个人信息（包括艾滋病状态）的隐私性也可能令人担忧。员工根据保险计划申请医疗或残疾福利时虽然无需披露其患有艾滋病的事实，但其需要提供医学证明。因此，当你申请福利或提交索赔表时，你的医生可能需要向保险公司披露特定的病情和诊断结果。

如果你的文件经过了雇主或人力资源部门之手，他们依法有义务对你的所有疾病信息严格保密。不过，你也可以将提交给保险公司的医学证明封装在信封中并注明“机密”字样。或者，你也可以将索赔表直接交给保险公司，而无需经过工作场所人力资源人员之手。你可以打电话给保险公司直接询问他们有什么要求。

所有保险公司在客户信息保密事宜上均有严格规定，且必须依法对索赔信息进行保密。保险公司必须得到被保险人的书面许可后才能与保险公司以外工作的任何人讨论医疗信息。

10. 如果我在工作中请求通融或休假，我需要告知雇主是因为我患有艾滋病吗？

如果你在工作中请求通融，你无需向雇主提供具体的诊断结果。你可能需要提供医学证明来说明你的特定局限性或说明你需要哪些条件才能履行基本工作职责。

如果你因为无法继续工作而请病假，你或许可以通过你的工会或雇主赞助的某个团体计划来申请病假福利或短期/长期残疾福利。申请残疾福利时，你需要提交更多详细的医学信息，以证明你无法履行基本的工作职责。虽然你无需向雇主披露自己的艾滋病患者身份，但是，如果该状况与你保有工作的能力有任何关联，那么，你的医生就必须将你的状况告知保险公司。

详情见本系列的“**工作场所通融措施**”一节。

11. 我的雇主必须将我的艾滋病患者身份进行保密吗？

是的。如果你选择将你患有艾滋病一事告知雇主或代表雇主的某位同事（如人力资源经理），那么，他们将有责任对此类信息进行保密。根据法律，在未征得你同意的情况下，雇主不得将你的艾滋病患者身份或其他医疗信息披露给第三方（如：其他员工、客户、其他公司、朋友等）。

但事实上，在工作场所很难控制好信息的流动，而且在发生违反隐私政策的情况下，法律补救措施也很有限。

最后请注意，如果你将自己的情况告知了同事，而该同事并不是有权代表你雇主的人，那么，该同事依法并不负有同等的保密义务。

12. 针对发生在工作场所的歧视和骚扰，我有哪些保护措施可寻？

根据人权法和部分适用于工作场所的其他法律，你在工作场所是受到保护而不该遭遇与艾滋病有关的歧视或骚扰的（骚扰被视为歧视的一种）。做为加拿大宪法的组成部分，《加拿大权利与自由宪章》规定，在全国范围内，个人不应受到政府的歧视，无论是什么程度的。如果你为政府工作，这其中也包括政府对待你的方式。

此外，人权法案还要求工作场所公平对待所有人，不得有歧视发生。这些法案即适用于政府领域的雇主，也适用于私营领域的雇主（如：私营个人、企业、协会）。各省及地区均有其各自的人权法案，同时也有适用于联邦层面的高一级人权法案。

加拿大的所有人权法案都禁止因某人患有艾滋病而对其进行歧视，哪怕只是人们觉得此人患有艾滋病。所有人权法案均禁止雇主因员工的个人特征（如法案所列，包括种族、性别、身体残疾、性取向、宗教信仰等）而对其进行歧视。不歧视他人这一义务还意味着雇主必须依法向残疾员工提供合理的通融。

此外，依据任何适用的，有对你在工作场所的权利提供保护的律，你还有权得到公平的保护和福利，且不得受到歧视。例如，劳动标准法列出了适用于所有工作者的基本标准（如：工作时长、公共假日、最低工资、休假权利、妊娠假及家长假等）。职业健康与安全法旨在保障工作场所的最低安全标准。在某些地区，此类法律针对工作场所骚扰行为或暴力行为而规定了具体的保护措施。在此类工作场所保护措施方面，各省及地区以及联邦层面均有独立的法律。患有艾滋病一事并不能剥夺你受保护的权力，否则就构成了歧视，从而与人权法案形成矛盾。

如果你有参加工会，那你还有另一种受保护的渠道，那就是工会与雇主签定的集体谈判协议，该协议包含了适用于该雇主的人权法案。这意味着，如果你受到了歧视，你所在的工会将依据集体谈判协议来维权和申诉。

哪些法律适用于你的情形，要取决于你居住在哪里，以及为谁工作。如需指导，请联系律师、法律咨询所或你的工会代表。

如需了解受到歧视或遇到隐私被侵犯时可以采取哪些措施，请参阅本系列的“工作场所歧视及隐私侵犯事件的补救措施”一节。

更多信息请参阅以下资料：

AIDS Calgary, “HIV/AIDS and Employer Rights/Responsibilities,” Briefing Document (January 2008). 在线：www.aidscalgary.org

AIDSLEX, “Employment, Labour and the Workplace” 资源收集：www.aidslex.org

Canadian Human Rights Commission, *Policy on HIV/AIDS* (2010). 在线：www.chrc-ccdp.ca

Episodic Disabilities Employment Network (EDEN) 网站：edencanada.ca

Canadian Medical Protective Association, “Physicians with blood borne viral infections: Understanding and managing the risks” (无日期)，以及 “Physician personal health

information: Supporting public safety and individual privacy” (2010).

在线: www.cmpa-acpm.ca

COCQ-SIDA, “Le dévoilement en milieu de travail” (Quebec law).

在线: <http://www.cocqsida.com>

Interagency Coalition on AIDS and Development (ICAD), “Employment Information for PHAs,” *HIV/AIDS and the Workplace: Information Sheets for PHAs* (2009).

在线: www.icad-cisd.com

本资料所含信息属于法律类信息，并非法律意见。如需获取法律意见，请联系你所在地区的律师。

本资料是主题为“加拿大艾滋病人群的权利”的一系列手册中的一本，全系列共八本，有英文及法文版。

本资料可在 Canadian HIV/AIDS Legal Network 的网站上下载: www.aidslaw.ca。

本资料允许被复制，但不能用于销售，且 Canadian HIV/AIDS Legal Network 必须被提述为信息来源方。详情请联系 Legal Network，电子信箱:

info@aidslaw.ca。

本资料的原始英文版及法文版由加拿大公共卫生署（**Public Health Agency of Canada**）出资发行。本译文版由安省公民及移民部（**Ontario Ministry of Citizenship and Immigration**）出资翻译。本资料所含观点均为作者/研究者的观点，并不一定体现出资方的观点或政策。

© Canadian HIV/AIDS Legal Network, 2013